

## NÉGOCIATIONS ANNUELLES 2023 ACCORD

ENTRE

Les sociétés :

- **SOITEC SA**, société anonyme dont le siège social est situé Parc Technologique des Fontaines, Chemin des Franques, 38190 BERNIN, immatriculée au RCS de GRENOBLE sous le numéro 384 711 909,

Et

- **SOITEC LAB**, société par actions simplifiée, dont le siège social est situé Parc Technologique des Fontaines, Chemin des Franques, 38190 BERNIN, immatriculée au RCS de GRENOBLE sous le numéro 849 568 530,

Constituées en UES et représentées par Monsieur Pascal Lobry, dûment habilité à cet effet,

ci-après dénommées ensemble, « **l'UES** ».

d'une part,

ET,

Les organisations syndicales suivantes :

- **C.F.E - C.G.C.**, 32, avenue du Général de Gaulle, 38100 Grenoble, représenté par Monsieur Vivien RENAULD et Monsieur Laurent GEORGEON, délégués syndicaux ;
- **C.G.T.**, Parc technologique des Fontaines, Chemin des Franques 38190, Bernin, représenté par Monsieur Fabrice LALLEMENT, Monsieur Kamel MOUHAD, et Madame Hela SAHLI, délégué·e·s syndicaux·ales ;
- **F.O. - Soitec**, Parc technologique des Fontaines, Chemin des Franques 38190, Bernin, représenté par Monsieur Pierre PERNOT, Monsieur Pascal GANNE, et Madame Cécile LEROUX, délégué·e·s syndicaux·ales.

d'autre part.

Cet accord est conclu dans le cadre des dispositions du droit de la négociation collective, c'est-à-dire selon les règles du titre III du livre II de la 2ème partie du code du travail. Conformément à l'article L2232-12 du Code du travail, la validité de l'accord est ainsi subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salarié·es représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires (au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants).

Dans le contexte particulier d'inflation, l'UES a accepté la demande des organisations syndicales d'anticiper les négociations annuelles qui se déroulent chaque année en juin, et invité les organisations syndicales à participer à des négociations portant sur les salaires effectifs, la durée effective du travail, l'organisation du travail et la qualité de vie au travail. Un accord portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a par ailleurs été signé le 31 mars 2020.

<sup>DS</sup>  
FL

<sup>DS</sup>  
PP

<sup>DS</sup>  
PL

Après avoir fourni des informations dans ces domaines, l'UES s'est entretenue avec les organisations syndicales au cours de 4 réunions les 29 et 31 mars, 7 et 12 avril 2023. A l'issue de ces discussions, l'UES et les Partenaires Sociaux signataires sont parvenus à un accord portant sur les points suivants :

- Le crédit d'augmentation générale ;
- Le crédit d'augmentation individuelle au mérite ;
- Le crédit d'augmentation au titre des promotions ;
- La revalorisation de la grille des salaires minimas ;
- La revalorisation des indemnités repas et télétravail ;
- Le crédit d'augmentation dédié à des populations spécifiques ;
- Le maintien des modalités de calcul de la prime d'ancienneté ;
- Les primes sur objectifs ;
- Les RTT pour les technicien·nes et cadres en horaires postés
- Les congés d'ancienneté et congés de mécénat ;
- Les Comptes Épargne Temps ;
- Les modalités de maintien dans l'emploi en fin de carrière

### **Chapitre I : Crédit d'augmentation générale et individuelle**

Les parties se sont accordées sur une enveloppe globale d'augmentation correspondant à **4,5%** de la masse salariale des salaires de base des collaborateur·trices éligibles. Cette enveloppe est répartie entre :

- une augmentation générale de **70€ brut** des salaires de base mensuels (en équivalent temps plein).
- une enveloppe d'augmentations individuelles au mérite correspondant à **2,5%** de la masse salariale des salaires de base.

Cette enveloppe d'augmentation sera effective au 1<sup>er</sup> octobre 2023 (salaires versés fin octobre).

Une enveloppe supplémentaire d'augmentation individuelle sera déclenchée si les perspectives de croissance du chiffre d'affaires FY24 sont revues à la hausse dans le RFT2 FY24 validé, à périmètre et taux de change constant :

- cette enveloppe correspondra à **0,5%** de la masse salariale des salaires de base des collaborateur·rices éligibles si le chiffre d'affaires FY24 du RFT2 est en croissance d'au moins 3,5% par rapport au chiffre d'affaires FY23.
- cette enveloppe correspondra à **1%** de la masse salariale des salaires de base des collaborateur·rices éligibles si le chiffre d'affaires FY24 du RFT2 est en croissance d'au moins 7% par rapport au chiffre d'affaires FY23.

Cette enveloppe supplémentaire sera applicable, le cas échéant, sur la paie du mois de janvier 2024 selon les mêmes modalités que les augmentations individuelles versées en octobre 2023.

Sont éligibles tou·tes les salarié·es ayant plus de 6 mois d'ancienneté dans l'UES au 1<sup>er</sup> avril 2023, à l'exception de celles·ceux qui bénéficieraient d'une promotion sur l'année fiscale 2022-2023 (y compris les évolutions automatiques des coefficients 170, 255 et 270 de la convention collective métallurgie et les chartes d'évolution), et à l'exception des salarié·es en contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation dont le salaire est calculé en pourcentage du salaire minimum de la grille, et qui bénéficieront de la revalorisation de la grille décrite ci-après.

Cette revalorisation impacte favorablement les éléments de rémunération assis sur le salaire de base (prime d'équipe, PSO, allocation annuelle...).

## **Chapitre II : Crédit d'augmentation pour les promotions**

Un engagement a été pris de dédier un budget de **0,8% de la masse salariale** des salaires de base des salarié·es éligibles aux évolutions de carrière et à l'avancement des salarié·es, quelle qu'en soit la forme, sur l'année fiscale allant du 1<sup>er</sup> avril 2023 au 31 mars 2024, dont 0,1% pour les chartes d'évolution. Sont éligibles tou·tes les salarié·es ayant plus de 6 mois d'ancienneté dans l'UES au 1<sup>er</sup> avril 2023, à l'exception des contrats d'apprentissage ou contrats de professionnalisation.

Tou·tes les salarié·es promu·es bénéficieront également d'une augmentation de **70€** au 1er octobre 2023, non comprise dans l'enveloppe définie ci-dessus.

Toutes les promotions seront effectives au 1<sup>er</sup> octobre 2023, à l'exception des promotions aux coefficients 190, 270, 285 et à la position II des conventions collectives métallurgie applicables.

## **Chapitre III : Mesures immédiates pour le pouvoir d'achat des salarié·es**

En complément des mesures d'augmentation générale et d'augmentation au mérite, les parties se sont accordées sur le versement d'une prime de partage de la valeur de **275€** sur la paie du mois de Mai 2023.

Cette prime sera versée à tou·tes les salarié·es de l'UES Soitec lié·es à la société Soitec SA ou à la société Soitec Lab par un contrat de travail à la date de dépôt du présent accord.

Le montant de la prime sera proratisé en fonction de la durée du travail contractuelle appréciée sur les 12 mois glissant précédant le versement de la prime, et modulé en fonction de l'ancienneté acquise au sein de l'UES Soitec à la date de versement de la prime :

- Les salarié·es ayant une ancienneté égale ou supérieure à douze mois percevront la prime dans son intégralité ;
- Pour les salarié·es ayant une ancienneté inférieure à douze mois, le montant de la prime sera proratisé en fonction de l'ancienneté acquise (par application à ce montant du rapport entre l'ancienneté acquise et le seuil de douze mois).

Les parties ont également convenu de revaloriser de **20%** les indemnités de panier jour et we jour, la prise en charge du restaurant d'entreprise, et l'indemnité forfaitaire de télétravail :

- l'indemnité de panier jour est ainsi portée à 3,97€ à compter du 1er mai 2023,
- l'indemnité de panier we jour est portée à 4,68€ à compter du 1er mai 2023,
- la prise en charge du restaurant d'entreprise est ainsi portée à 6,44€ à partir du 1er juin 2023, au titre de l'admission et des denrées,
- l'indemnité forfaitaire journalière de télétravail est portée à 2,4€ à compter du 1er mai 2023.

La Direction s'est également engagée à mettre en place des modalités de prise en charge des frais de repas des salarié·es basé·es sur le site de Besançon dans le courant de l'année 2023.

## **Chapitre IV : Augmentations pour des populations spécifiques**

Une enveloppe spécifique de **100 k€** (en annuel) est dédiée :

- au financement des augmentations et promotions des agent·es logistiques du magasin au 1er octobre 2023. Cette enveloppe s'ajoute à l'enveloppe d'augmentation générale et à l'enveloppe d'augmentation individuelle prévues au chapitre 1.
- au financement des promotions des cadres au job grade 100 (C1) vers le job grade 110 (C2) au 1er octobre 2023.

DS  
FL

DS  
PP

DS  
pd.

En outre, il a été défini que la promotion des salarié-es entre le job grade 100 et 110 interviendra dans un délai de 2 ans sauf en cas de difficultés particulières identifiées.

### **Chapitre V : Revalorisation de la grille des salaires minima par coefficient**

Pour les non cadres, les salaires mensuels minima Soitec seront revalorisés de **70€** sur tous les coefficients (Cf. nouvelle grille en annexe 1).

Pour rappel, le calcul de la prime d'ancienneté des salarié-es non cadres est basé sur le salaire minimum de la grille des salaires Soitec correspondant au coefficient du-de la salarié-e.

La revalorisation de la grille prendra effet le 1er novembre 2023.

### **Chapitre VI : Les primes sur objectifs**

Il est convenu de revaloriser de **1%** les primes sur objectifs pour les technicien-nes et cadres jusqu'au niveau C3 (JG 120) de la manière suivante :

- **6%** de PSO pour les Technicien-nes JG 80 et 90
- **6%** de PSO pour les C2 et **7%** après 4 ans d'ancienneté dans le job grade
- **7%** de PSO pour les C3 et **8%** après 4 ans d'ancienneté dans le job grade

Les primes sur objectifs des cadres de filière (à partir du job grade 130) pourront atteindre **jusqu'à 120%** de déclenchement. Ce dispositif sera mis en place dès la fixation des objectifs pour FY24 et concernera le versement des primes sur objectifs qui interviendra en avril 2024.

### **Chapitre VII : Maintien du système de prime d'ancienneté**

Dans le contexte d'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective de la métallurgie à compter du 1er janvier 2024, la grille des salaires minima annexée au présent accord ne sera plus applicable à compter du 1er janvier 2024.

La Direction s'est engagée à maintenir les montants de prime d'ancienneté en référence à chaque job grade et selon le nombre d'années d'ancienneté. La grille reprenant les montants de la prime d'ancienneté par job grade et par année d'ancienneté applicables à compter du 1er janvier 2024 est annexée au présent accord (annexe 2).

### **Chapitre VIII : Maintien dans l'emploi en fin de carrière**

- La création d'une commission de maintien dans l'emploi

Les parties signataires ont convenu de la création d'une commission de maintien dans l'emploi au sein du Comité Social et Économique qui aura pour objectif de contribuer au développement d'une approche concertée de la gestion du maintien dans l'emploi au sein de Soitec.

Cette commission aura pour objectif de développer une approche concertée de la gestion du maintien dans l'emploi au sein de Soitec (dispositifs pouvant être mobilisés, actions de sensibilisation/prévention, mise en place de processus clairs, ...) en associant toutes les parties prenantes.

En revanche, il est convenu que cette commission n'aura pas pour mission de traiter des situations individuelles des salarié-es qui seraient concerné-es par une problématique de maintien dans l'emploi. La gestion de ces situations est du ressort exclusif de l'employeur, dans le respect du cadre légal et en lien avec la médecine du travail.

La commission de maintien dans l'emploi sera composée de trois membres désigné-es par le CSE, de la Direction de Soitec et du médecin du travail ou un-e de ses représentant-es au sein du service médical.

DS  
FL

DS  
PP

DS  
pd.

La Commission se réunira deux fois par an sur invitation de la Direction.

- L'élargissement de l'accès à l'aménagement des postes matin

Le décalage d'1h sur les postes du matin (6h20-14h26), tel que prévu par l'accord NAO 2022 est désormais possible à partir de 50 ans dans la limite d'un.e salarié.e sur dix par équipe.

- Accompagner la mobilité d'un horaire de nuit à un horaire de jour

Les parties conviennent que les dispositions du titre 3 article 3.1 de l'avenant 10 à l'accord POPARTT horaires continus relatif au système de dégressivité du salaire s'appliqueront dans le cadre d'un passage d'un horaire de nuit à un horaire de jour initié par un.e salarié.e de plus de 55 ans.

- Temps partiel aidé 80%

À partir de 55 ans, les salarié-es en horaires postés travaillant à temps partiel 80% pourront bénéficier d'une indemnité complémentaire correspondant à 5% du salaire brut de base mensuel (comme les salarié-es en horaire variable ou forfait jour). Les modalités de demande de temps partiel prévues par l'accord NAO 2022 sont inchangées.

Les mesures de ce Chapitre VIII sont applicables à compter du 1er juin 2023 pour une durée d'un an, et seront intégrées dans le projet d'accord GEPP.

### **Chapitre IX : Les congés supplémentaires**

Les parties conviennent de l'octroi d'un jour d'ancienneté supplémentaire pour les cadres à partir de 40 ans sous réserve d'avoir au moins 2 ans d'ancienneté. Cette mesure sera appliquée pour le calcul des droits à congés d'ancienneté au 1er juin 2023.

### **Chapitre X : Le congé de solidarité**

Dans le cadre de sa politique de développement durable, Soitec est attaché à renforcer son ancrage territorial et à répondre aux aspirations individuelles des salarié-es cherchant à s'engager pour des causes en résonance avec les engagements éthiques et sociétaux de Soitec.

Soitec s'est engagé avec le fonds de dotation Sesame pour apporter son soutien et celui de ses salarié-es volontaires au profit de différentes associations de lutte contre l'exclusion. La société crée à cette fin un congé de solidarité : ce congé viendra compléter à hauteur d'une journée par an l'engagement initié par le salarié sur son temps libre ou ses autres congés à hauteur d'au moins une autre journée au profit de la même association.

Ce congé sera ouvert à toutes les salarié-es ayant au moins 1 an d'ancienneté.

Une plateforme de propositions de bénévolat sera mise en ligne par Sesame dans le courant de l'année. Les modalités précises de ce dispositif seront alors définies et communiquées aux salarié-es.

### **Chapitre XI : Les RTT pour les technicien·nes et cadres en horaires postés**

La Direction s'engage à proposer aux organisations syndicales avant le 15 juin 2023 un avenant à l'accord POPARTT définissant l'attribution de RTT supplémentaires à partir du 1er juillet 2023 aux technicien·nes et cadres en horaires postés, en contrepartie d'un passage de consigne plus long (9 minutes versus 6 minutes, soit 13h20-21h29 sur un poste d'après-midi par exemple) à hauteur de :

- +1 RTT pour les technicien·nes et cadres en équipes week-end
- +1,5 RTT pour les technicien·nes et cadres en équipes semaine

Cette proposition d'avenant à l'accord POPARTT Horaires continus modifiera notamment les horaires et la durée du travail des cadres et technicien·nes en horaires postés..

DS  
FL

DS  
PP

DS  
pd.

## **Chapitre XII : Le compte épargne temps**

Les parties ont convenu de l'adaptation des modalités d'utilisation du compte épargne temps courant et du compte épargne temps long terme dans les conditions suivantes :

- Suppression de la condition d'ancienneté pour bénéficier du compte épargne temps
- Possibilité de cumuler le CET courant et le CET long terme :
  - A partir de 50 ans et 1 an d'ancienneté au 1er janvier : possibilité d'ouvrir un CET long terme
  - L'ouverture d'un CET long terme ne clôture pas le CET courant
  - possibilité pour la·le salarié·e de transférer des jours du CET courant vers le CET long terme (l'inverse n'étant pas possible)
  - La·le salarié·e disposera du choix d'affecter les jours ou sommes placées sur l'un ou l'autre des CET.
- Les salarié·es bénéficiant d'une pension d'invalidité et travaillant à temps partiel à moins de 80% pourront cumuler le CET courant et le CET long terme sans condition d'âge et d'ancienneté.

Cette possibilité de cumuler CET courant et CET long terme sera applicable au plus tard le 31 décembre 2023. Les salarié·es disposant uniquement d'un CET long terme pourront ré-ouvrir un CET courant.

## **Chapitre XIII : Mutuelle**

Les parties conviennent du maintien du financement de la part employeur de la mutuelle pendant le congé parental sur demande du·de la salarié·e.

## **Publicité**

Le présent document est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et déposé dans les conditions prévues à l'article D2231-2 du Code du Travail.

Fait à Bernin, le 15 mai 2023,

Pour les organisations syndicales,

Représentant la CFE-CGC  
*Nom, Prénom et Signature*

Représentant·e la CGT – Soitec  
*Nom, Prénom et Signature*

Fabrice Lallement

DocuSigned by:  
*Fabrice Lallement*  
DC33D53A4C494C5...

Représentant·e FO - Soitec  
*Nom, Prénom et Signature*

Pierre Pernot

DocuSigned by:  
*Pierre Pernot*  
FE145DC920B6447...

Pour l'UES,

Pascal LOBRY

*Directeur des Ressources Humaines et du  
développement durable*

DocuSigned by:  
*Pascal Lobry*  
5DDB8BE0BCB34AF...

**ANNEXE 1****TABLEAU DES SALAIRES MINIMAS PAR COEFFICIENT**  
*Applicable au 01/11/2023*

Coefficient	Salaire mensuel Soitec au 1/01/2023 (ETP)	Salaire annuel Soitec au 1/01/2023 (ETP)	Salaire mensuel Soitec au 1/11/2023 (ETP)	Salaire annuel Soitec au 1/11/2023 (ETP)
170	1 664 €	21 632 €	1 734 €	22 542 €
190	1 676 €	21 788 €	1 746 €	22 698 €
215	1 682 €	21 866 €	1 752 €	22 776 €
225	1 689 €	21 957 €	1 759 €	22 867 €
240	1 736 €	22 568 €	1 806 €	23 478 €
255	1 877 €	24 401 €	1 947 €	25 311 €
270	1 965 €	25 545 €	2 035 €	26 455 €
285	2 082 €	27 066 €	2 152 €	27 976 €
305	2 201 €	28 613 €	2 271 €	29 523 €
335	2 386 €	31 018 €	2 456 €	31 928 €
365	2 546 €	33 098 €	2 616 €	34 008 €
395	2 693 €	35 009 €	2 763 €	35 919 €

**ANNEXE 2****Montant des primes d'ancienneté applicable à compter du 1er janvier 2024**  
Montant mensuel en € et en équivalent temps plein

Job Grade	Ancien coef	Nombre d'années d'ancienneté									majoration à partir de 50 ans
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
5	170	26,01	43,35	60,69	78,03	95,37	112,71	130,05	147,39	164,73	17,34
10	190	26,19	43,65	61,11	78,57	96,03	113,49	130,95	148,41	165,87	17,46
20	215	26,28	43,80	61,32	78,84	96,36	113,88	131,40	148,92	166,44	17,52
25	225	26,39	43,98	61,57	79,16	96,75	114,34	131,93	149,52	167,11	17,59
30	240	27,09	45,15	63,21	81,27	99,33	117,39	135,45	153,51	171,57	18,06
45	255	29,21	48,68	68,15	87,62	107,09	126,56	146,03	165,50	184,97	19,47
50	270	30,53	50,88	71,23	91,58	111,93	132,28	152,63	172,98	193,33	20,35
60	285	32,28	53,80	75,32	96,84	118,36	139,88	161,40	182,92	204,44	21,52
70	305	34,07	56,78	79,49	102,20	124,91	147,62	170,33	193,04	215,75	22,71
80	335	36,84	61,40	85,96	110,52	135,08	159,64	184,20	208,76	233,32	24,56
90	365	39,24	65,40	91,56	117,72	143,88	170,04	196,20	222,36	248,52	26,16

Job Grade	Ancien coef	Nombre d'années d'ancienneté										majoration à partir de 50 ans
		10	11	12	13	14	15	16	17	18		
5	170	182,07	199,41	216,75	234,09	251,43	268,77	286,11	303,45	320,79	17,34	
10	190	183,33	200,79	218,25	235,71	253,17	270,63	288,09	305,55	323,01	17,46	
20	215	183,96	201,48	219,00	236,52	254,04	271,56	289,08	306,60	324,12	17,52	
25	225	184,70	202,29	219,88	237,47	255,06	272,65	290,24	307,83	325,42	17,59	
30	240	189,63	207,69	225,75	243,81	261,87	279,93	297,99	316,05	334,11	18,06	
45	255	204,44	223,91	243,38	262,85	282,32	301,79	321,26	340,73	360,20	19,47	
50	270	213,68	234,03	254,38	274,73	295,08	315,43	335,78	356,13	376,48	20,35	
60	285	225,96	247,48	269,00	290,52	312,04	333,56	355,08	376,60	398,12	21,52	
70	305	238,46	261,17	283,88	306,59	329,30	352,01	374,72	397,43	420,14	22,71	
80	335	257,88	282,44	307,00	331,56	356,12	380,68	405,24	429,80	454,36	24,56	
90	365	274,68	300,84	327,00	353,16	379,32	405,48	431,64	457,80	483,96	26,16	

Les montants de prime d'ancienneté indiqués ci-dessus sont égaux aux montants de prime d'ancienneté appliqués au 31 décembre 2023.

Par exemple, un salarié au coefficient 285 avec 5 ans d'ancienneté percevra en décembre 2023 une prime égale à  $5,5\% \times 2082 = 118,36\text{€}$ . Le même salarié, au job grade 60, percevra le même montant au 1er janvier 2024, en référence à cette nouvelle grille. Sa prime continuera d'augmenter chaque année jusqu'à 18 ans d'ancienneté.